

В свою очередь, проблема фиксации волеизъявления пациента может быть решена следующим образом: согласие пациента на эвтаназию целесообразно оформить в виде одностороннего соглашения, обязательно заверенного нотариально. Согласие пациента может быть так же зафиксировано на видео при обязательном присутствии врача психиатра, нотариуса, и минимум двух свидетелей. Врач психиатр должен подтвердить, что пациент находится в здравом рассудке и способен все взвесить и оценить свои шансы на выздоровление. При этом обязательно необходимо учитывать физическое состояние пациента. Присутствие нотариуса необходимо, чтобы зафиксировать волеизъявление пациента и отсутствие давления на него со стороны. В случае если человек находится без сознания, речь об эвтаназии и вовсе идти не может, так как ни в коем случае нельзя предоставлять право решать «жить или нет человеку» кому бы то ни было, даже самым близким родственникам.

В завершении всего, хотелось бы отметить, что на данный момент, в связи с намерениями Украины вступить в Евросоюз, вопрос эвтаназии занимает лидирующие позиции. Практика эвтаназии имеет как свои позитивные, так и негативные стороны. Однако учитывая менталитет украинцев, возможно ли внедрение эвтаназии на Украине? Учитывая тяжелую сложившуюся ситуацию на Донбассе, сможем ли мы отследить правильное выполнение ново-принятого закона? И сможем ли мы не допустить переход из добровольной смерти в убийства? Правильного ответа нет. Мы знаем, что нельзя быть уверенным в исходе на 100%. Именно поэтому этот вопрос был и будет актуален еще долгое время.

**Голобородько Д.**  
НТУ «ХПИ»

## **ПРАВО ГРОМАДЯН НА ПРАЦЮ**

Ця тема сьогодні є дуже актуальною, адже багато людей стикалися з порушенням принципу рівності прав і можливостей. Дуже часто порушуються трудові права громадян залежно від походження, расової та національної приналежності, статі, мови, віку, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання та інших обставин. Більшість з нас не можуть, або не знають, як саме захистити свої права, а роботодавці вдало користуються цим. Кожен повинен знати свої права та вміти захистити їх.

Одним з поширених напрямів трудової дискримінації в нашій країні – вибір кандидата в залежності від його гендерної приналежності. Звичайно, не можна сказати, що жінкам постійно відмовляють у працевлаштуванні, але перевагу частіше віддають кандидату – чоловікові. Роботодавці не приймають молодих дівчат через побоювання, що жінка завагітніє.

Також роботодавці не хочуть приймати на роботу вагітних жінок або жінок з маленькими дітьми. Відмова вагітним у офіційному працевлаштуванні або звільнення – одна з розповсюджених проблем. За статтею 184 КЗпП України «Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей», забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу, зазначеним категоріям жінок, власник або уповноважений ним орган, зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Також, дуже поширений вид дискримінації – це обмеження за віком. В оголошеннях роботодавці часто висувають вікові вимоги на кшталт «від 25 до 40 років» і тому подібне. Але що робити громадянам, вік яких за межею цих діапазонів?

Стаття 21 про «Рівність трудових прав громадян України» в КЗпП вказує на рівність трудових прав, незалежно від факторів, які не пов'язані із працею.

Основна проблема в тому, що порушення роботодавців складно довести, так як у письмовій формі роботодавці завжди знайдуть інші приводи для відмови. Тому довести факт дискримінації практично неможливо.

Слід пам'ятати, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи. Кожна людина, має право на гідну оплату за працю. В наш час дискримінація є неприпустимою і має каратися за законом.